臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度湖勞小字第25號

原　　告　鄧維軒
訴訟代理人　陳豪杉律師（法扶律師）
被　　告　好口杯股份有限公司
法定代理人　徐國瑞

上列當事人間給付薪資事件，經本院於民國108年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍萬柒仟肆佰陸拾陸元，及自民國一0八年九月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣伍萬柒仟肆佰陸拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

理由要領

一、本件除下列第二項理由要領外，依民事訴訟法第436條之18第1項規定，僅記載主文，其餘理由要領省略。

二、本院之判斷

㈠兩造不爭執事項：

1.原告於民國106年2月21日起受雇於被告，擔任店長職務，約定月薪新臺幣（下同）30,000元，106年8月調薪為32,000元，同年12月再調整為34,000元，其中2,000元為主管津貼。

2.依原告勞工保險投保資料，係106年12月27日於被告公司加保，108年3月29日退保，復於同年4月3日加保，同年4月30日再退保，投保薪資均為34,800元（參見本院調取之勞保局被保險人投保資料查詢）。

㈡爭執事項之判斷

1.被告是否違反勞動契約及勞動法令？原告於108年5月16日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約是否有據？

①原告主張被告於108年3月中告知伊，要將伊身分由員工轉為加盟主，伊表明不願轉為加盟主，之後被告即告知若不轉為加盟主，將自薪資中扣除5,000元，或由伊自行辭職，不給

付資遣費，同年4月10日仍拒絕轉為加盟主，被告方面告知不接受伊續任店長，不會給付資遣費，隨後在同年4月12日將伊帳號由上下班打卡軟體中刪除，同年4月30日將伊退保等語；被告則抗辯108年3月中旬係詢問原告是否轉為加盟主，同年月27日被告法定代理人與原告面談，原告不同意轉加盟，並口頭請辭，退出員工群組，原告旋即於同年月29日反悔不願離職，被告同意其繼續留下，而因原告從未履行其區經理主管職務，故取消主管加給2,000元，並非5,000元；詎原告自同年4月1日至10日間無故曠職云云。按，勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款、第2款規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。」而依同法第2條第3款規定，工資係指「勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」經查，原告之職務為店長，於106年12月調整後之薪資為34,000元，其中包含主管津貼2,000元之事實，為兩造所不爭執。被告雖另陳稱其指派原告兼任區經理主管，始領取每月2,000元之主管加給，然原告無法勝任，故於107年5月11日另聘新任區經理，暫未取消原告主管加給云云，然原告之職務，自始即為店長，被告既未舉證曾經合法之職務調整，顯然原告自106年12月起每月所領取2,000元部分，亦屬經常性之給與，自為其薪資之一部分。而參酌原告於108年3月29日與被告聯繫之訊息表明：「…我回去想之後發現這樣不對，因為我還是店長，你不能隨便扣我的店長津貼，因為這是屬於實質薪資的一部分，如果你希望我離職請照正常程序給我資遣費…，」等語（見卷第14頁），可知原告並無自行無條件辭職之意，亦可知被告方面應係提出轉為加盟主或減少2,000元實質薪資之條件，要求原告選擇，且被告亦自陳108年4月10日經陳煥

璿聯繫協調之薪資條件為取消每月2,000元之主管加給，顯然被告已違反勞動契約，不符上述勞基法第10條之1第1款、第2款規定之原則。

㈡至於被告另抗辯原告自108年4月1日至10日無故曠職乙節，為原告所否認。參酌原告與其主管葉君平聯繫同年4月排單之訊息往來（參見卷第1214頁）可知，原告係於同年3月31日經主管葉君平告知，同年4月1日至3日安排其特別休假，同年4月4日、5日則為國定假日，同年4月6日、7日則為原告已與主管聯繫安排之輪休日。而同年4月8日應為上班日，主管葉君平於前晚告知原告「明天你就還是到車上營業，Dennis要談清楚才能正式上班。」當日清晨（5：53）原告復經主管葉君平再次轉知，原告乃與主管確認「那今天還是休嗎？」主管葉君平再告知請原告「看今天10點後，跟他們聯繫一下」，被告則回覆「昨晚半夜有跟Howard通過電話」等情，顯然上述期間原告並無曠職之事實。而如前所述，被告亦自陳同年4月10日經陳煥璿聯繫協調之薪資條件為取消每月2,000元之主管加給，可知原告未能回復正常工作，係因被告前述違反勞動契約之舉，並引起薪資條件之爭議所致。被告抗辯原告選擇以繼續曠職之手段回應，被告認其已默示表達離職之意，而於同年4月30日將原告勞健退保，雙方有終止勞動契約之默示合意云云，顯非可採。

㈢按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者之情形，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款規定甚明。被告有上述違反勞動契約、不符勞基法第10條之1第1款、第2款規定之情，則原告於108年4月25日申請勞資爭議調解，於同年5月16日調解期日，依上揭規定為終止兩造勞動契約之意思表示（參見卷第15頁台北市整俯勞動局勞資爭議調解記錄影本），自屬合法有據，兩造間勞動契約當因原告為此意思表示而終止。

2.原告得請求被告給付之金額若干？

㈠又依勞基法第14條第4項規定，同法第17條有關資遣費計算

之規定，於本條終止契約準用之。是雇主於勞工依勞基法第14條終止契約時，仍應準用同法第17條之規定，發給勞工資遣費。原告主張其於兩造勞動契約終止前6個月平均薪資經計算為37,161元，並提出薪資記錄畫面影本為憑（參見卷第17頁），當屬可採。原告復主張被告依法應給付被告之資遣費為41,600元，亦提出勞動部網站資遣費試算表為憑，原告此部分請求，自屬有據。

㈡原告主張被告未給付其108年4月1日至7日之薪資，計7,933元（34,000× 7/30＝7,933）。經核，108年4月至7日分別為原告經主管排定之特別休假、輪休日或國定假日，業如上述，此期間仍屬原告任職期間，其請求被告依勞動契約給付薪資，亦屬有據。

㈢原告於被告任職期間自106年2月21日起，至108年5月16日勞動契約終止日，年資2年2月25日，為2年以上3年未滿者，依勞基法第38條第1項第3款規定，應有特別休假10天，扣除4月1日至4月3日已休，尚餘7日未休。又依勞基法第38條第4項規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。兩造間勞動契約既已終止，原告請求上述未休7日之薪資，計7,933元，亦屬有據。

㈣綜上，原告上述各項給付之請求均屬有據，金額共計57,466元。

3.兩造其餘攻擊防禦方法及證據調查之聲請，經本院審酌認與判決結果不生影響，併此敘明

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　3　　日

內湖簡易庭法　官　施月燿

以上為正本係照原本作成。

被告如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　3　　日

書記官　王玉雙